

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST GRADO

TESIS

MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES
Y ADMINISTRATIVOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO “GILDA LILIANA BALLIVIÁN ROSADO” –
DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES – 2012

PARA OPTAR EL GRADO DE:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. ELMER AUGURIO NEGRÓN ALVARADO

Br. NÉLIDA ELIZABETH PÉREZ BALTAZAR

ASESOR:

Mgtr. CASIMIRO ESCALANTE ABANTO

LIMA-PERU

2013

DEDICATORIA

Dedicamos el éxito de esta investigación a Dios, nuestro padre celestial por permitirnos culminar este trabajo satisfactoriamente.

A nuestros padres, en especial a nuestra pareja, que es el motor de mi existencia ya que con su apoyo ilimitado, cariño y compromiso con la causa familiar, nos esforzamos para ser mejores cada día.

Elmer y Elizabeth

AGRADECIMIENTOS

Gracias a la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” por la valiosa enseñanza y permanente orientación durante nuestros estudios de Maestría

Agradecemos la confianza y el apoyo de nuestras familias porque han contribuido positivamente en esta difícil jornada.

Al Mg. Casimiro Escalante Abanto y al Dr. José López Vega por sus valiosas aportaciones, porque nos ayudaron a consolidar nuestras expectativas de desarrollo profesional.

Los autores

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Ponemos a consideración la tesis titulada: “Motivación Laboral y Clima Organizacional en docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Gilda Liliana Ballivián Rosado” distrito San Juan de Miraflores - 2012, con la finalidad de determinar qué relación existe entre la motivación laboral y el clima organizacional.

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación, el documento consta de cuatro capítulos:

Capítulo I.- Corresponde al planteamiento de la investigación en el cual se considera la formulación del problema general, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos de la investigación.

Capítulo II.- Constituye el marco teórico, se plantean los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición conceptual de términos.

Capítulo III.- Marco metodológico de la investigación, aborda puntos como tipo y diseño de investigación, operacionalización de las variables, estrategia para la prueba de hipótesis, población, muestra de los instrumentos de recolección de datos, procesamiento e interpretación de la información.

Capítulo IV.- Resultados, que comprende la descripción y discusión de resultados, así como el proceso de contrastación de hipótesis.

Finalizamos con las conclusiones y sugerencias asimismo con las referencias bibliográficas y los anexos.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado presentamos la tesis para su evaluación y aprobación respectiva.

Los autores.

RESUMEN

El trabajo de investigación, titulado: “Motivación Laboral y Clima Organizacional en Docentes y Administrativos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Gilda Liliana Ballivián Rosado” distrito - San Juan de Miraflores – 2012, se realizó en razón a que las Direcciones Educativas Públicas de nivel Superior por lo general están a cargo por personal no calificado, ni preparado profesionalmente en el campo de los Recursos Humanos, y siendo ésta una condición esencial para la gestión y desarrollo de las organizaciones nuestra institución en estudio no está exento a esta realidad, a consecuencia de un ineficiente estilo de liderazgo y falta de apoyo del personal para el logro de los objetivos.

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre motivación laboral y clima organizacional en los docentes y administrativos del Instituto en mención.

La investigación obedeció al tipo descriptivo – explicativo, utilizando el diseño correlacional; con una muestra no probabilística, se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario.

Luego del procesamiento de los datos, y la contrastación de las hipótesis mediante la R de Pearson, se llegó a la siguiente conclusión: La Motivación Laboral se relaciona positivamente con el Clima Organizacional en los docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Gilda Liliana Ballivián Rosado” distrito San Juan de Miraflores - 2012, existiendo un alto nivel de motivación laboral, el cual se relaciona positivamente con el clima organizacional en los docentes y administrativos de la I.E.

Palabras Claves: Motivación Laboral: motivación de logro, de poder y de afiliación
Clima Organizacional: relaciones interpersonales, estilo de dirección.

ABSTRACT

This research paper entitled: "Work motivation and organizational climate TEACHERS AND BUSINESS TECHNOLOGY INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION PUBLIC" GILDA LILIANA Ballivian PINK "2012", aims to determine the relationship between the level of work motivation and organizational climate of teaching and administrative staff of the Institute of Public Higher Technological Education "Gilda Liliana Ballivián Pink" 2012.

This research follows the descriptive-explanatory, using correlational design, with a non-probability sample was selected a sample of those who apply it using the technique of the survey and the survey instrument.

After processing the data, and the testing of the hypothesis by testing and R Pearson chi square was reached the following conclusion: The level of work motivation is significantly related to the organizational climate of teaching and administrative staff of the Institute of Public higher Technological education "Gilda Liliana Ballivián Pink" 2012, there is a high level of motivation to work, which is positively related to organizational climate on teachers and administrative I.E.

Keywords: Work motivation: motivation for achievement, power and affiliation
organizational climate: Interpersonal, leadership style.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo observamos que existen varios factores que influyen en cualquier clima organizacional y también variado las diversas actuaciones del personal docente y administrativo en una Institución Educativa que puede ser negativa o problemática debido al clima organizacional desarrollado, si éste es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presenta problemas, realizando su labor con gusto y abnegación.

Sin embargo, tales posiciones pueden verse afectados en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran. Debemos considerar además que la influencia de la sociedad sobre clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales y el crecimiento de las organizaciones.

La investigación titulada: “Motivación Laboral y Clima Organizacional en docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Gilda Liliana Ballivián Rosado, distrito San Juan de Miraflores – 2012”, tiene por finalidad de determinar la relación que existe entre ambas variables.

La metodología utilizada responde al tipo descriptivo con diseño correlacional, habiéndose utilizado dos cuestionarios aplicado a 111 personas entre docentes y administrativos.

De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo, la presente investigación presenta la siguiente estructura:

En el Capítulo I.- Problema de la Investigación, se describe la problemática de la Institución Educativa, referente al nivel de motivación laboral y el clima organizacional, así como la justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos a lograr en el desarrollo de la investigación.

En el Capítulo II.- Marco Teórico, se refiere a los planteamientos teóricos referentes al grado de motivación laboral y clima organizacional, con planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales.

En el Capítulo III.- Marco Metodológico, en el que se formulan las hipótesis y variables, la metodología utilizada como tipo, diseño y método de investigación, población y selección de muestra, técnicas de recolección de datos y de procesamiento de la información.

En el Capítulo IV.- Resultados, que comprende la descripción de los resultados obtenidos.

También consideramos las conclusiones, sugerencias y las referencias bibliográficas

Finalmente, Anexos que comprende: Matriz de Consistencia, Instrumentos de medición, confiabilidad y validez y la base de datos.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
PRESENTACIÓN	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Planteamiento del Problema	14
1.2 Formulación del Problema	19
1.2.1 Problema General	19
1.2.2 Problemas Específicos	19
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Antecedentes Internacionales	20
1.5.2 Antecedentes Nacionales	25
1.6 Objetivos	28
1.6.1 Objetivo General	28
1.6.2 Objetivos Específicos	28
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	30
2.1 La Motivación Laboral	31
2.1.1 Definición de Motivación laboral	31
2.1.2 Antecedentes de la Motivación Laboral	31
2.1.3 El Ciclo Motivacional	32
2.1.4 Teoría de la motivación de McClelland	33
2.1.5 Concepto de jerarquía de necesidades de Maslow	38
2.1.6 Teoría de Motivación Higiene de Herzberg	40
2.1.7 Teoría de Mc Gregor	43
2.1.8 Tipos de Motivación	44
2.2 Clima Organizacional	45

2.2.1. Definición del Clima Organizacional	45
2.2.2 Características del Clima Organizacional	47
2.2.3. Teoría del Clima Organizacional de Likert	49
2.2.4. Enfoque de formación de climas	52
2.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional	54
2.2.6. Reglas para un buen Clima Laboral	62
2.2.7. Riesgos psicosociales derivados del Clima Laboral	63
2.2.8 Definición de términos básicos	65
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	67
3.1. Hipótesis	68
3.1.1. Hipótesis General	68
3.1.2. Hipótesis Específicas	68
3.2 Variables	68
3.3 Metodología	71
3.3.1. Tipo de Estudio	71
3.3.2. Diseño	72
3.4 Población y Muestra	72
3.5 Método de Investigación	74
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	75
3.7 Métodos de Análisis de datos	78
CAPITULO IV : RESULTADOS	80
4.1 Descripción	81
4.1.1. Prueba de hipótesis	86
4.2 Discusión	93
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	96
5.1 Conclusiones	97
5.2 Sugerencias	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	99

ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de Consistencia	104
Anexo 2: Operacionalización de las variables	106
Anexo 3: Instrumentos de medición de la variable I y II	119
Anexo 4: Evaluación de Juicios de Expertos	112
Anexo 4.1 Certificado de validez del contenido de los instrumentos	113
Anexo 5: Base de Datos de las Variables	131
Anexo 6: Consolidado de la Base de datos	145

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la Variable Motivación Laboral	69
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Clima Organizacional	70
Tabla 3: Cuadro de distribución de Personal Docente	72
Tabla 4: Cuadro de distribución de Personal Administrativo	73
Tabla 5: Muestra de Estudio	74
Tabla 6: Valores de validez	75
Tabla 7: Validez de Juicio de Expertos	76
Tabla 8: Criterios de Confiabilidad	77
Tabla 9: Estadístico de fiabilidad Motivación Laboral	78
Tabla 10: Estadístico de fiabilidad Clima Organizacional	78
Tabla 11: Nivel de Correlación de Pearson	79
Tabla 12: Niveles de Motivación Laboral	81
Tabla 13: Resultado de la Variable Motivación Laboral	81
Tabla 14: Niveles de Clima Organizacional	82
Tabla 15: Resultado General de la variable Clima Organizacional	82
Tabla 16 : Niveles de Motivación para la dimensión de logro, poder y afiliación	83
Tabla 17: Resultado de la dimensión Motivación de Logro	83
Tabla 18: Resultado de la dimensión Motivación de Poder	84
Tabla 19: Resultado de la dimensión Motivación y Afiliación	85
Tabla 20: Correlación Motivación Laboral y Clima Organizacional	87
Tabla 21: Correlación Motivación Laboral de Logro y Clima Organizacional	88
Tabla 22: Correlación Motivación Laboral de Poder y Clima Organizacional	90
Tabla 23: Correlación Motivación Laboral de Afiliación y Clima Organizacional	92

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Teoría de las Necesidades de McClelland	38
Figura 2: Jerarquía de Necesidades	39
Figura 3: Diseño de investigación	71
Figura 4: Resultado general de la variable Motivación laboral	81
Figura 5: Resultado general de la variable Clima Organizacional	82
Figura 6: Resultado de la dimensión Motivación de Logro	83
Figura 7: Resultado de la dimensión Motivación de Poder	84
Figura 8: Resultado de la dimensión Motivación de Afiliación	85
Figura 9: Dispersión de puntos Motivación Laboral y Clima Organizacional	86
Figura 10: Dispersión de puntos Motivación Laboral de Logro y Clima Organizacional	88
Figura 11: Dispersión de puntos Motivación Laboral de Poder y Clima Organizacional	89
Figura 12: Dispersión de puntos Motivación Laboral de Afiliación y Clima Organizacional	91